GLOBAL JOB ARCHITECTURE

Wie CHROs Karrierewege, Skills, Vergütung und Workforce Planning über eine gemeinsame Job- und Level-Logik verbinden.

Reinhard Binder und Andreas Letto

September 2026



binder | consulting

Inhalt

01 Warum Job Architecture zur Managementaufgabe wird

02 Wie eine belastbare Job Architecture aufgebaut ist

03 Wie die Architektur aktuell gehalten wird

04 Wie Unternehmen starten und skalieren

Executive Summary

Global Job Architecture schafft eine gemeinsame Basis für Workforce-Entscheidungen

01 – PROBLEM

Eine Workforce mit unterschiedlichen Steuerungslogiken

Karriere, Skills, Vergütung und Workforce Planning basieren häufig auf unterschiedlichen Job- und Levelstrukturen. Das erschwert Vergleichbarkeit und erhöht den Abstimmungsaufwand.

02 – DIE ANTWORT

Eine einheitliche Job- und Level-Logik als Fundament der HR-Steuerung

Job Families und Referenzjobs strukturieren den dauerhaften Arbeitskern. Jobprofile konkretisieren ihn für unterschiedliche Career Levels; Job Grades bilden den bewerteten Stellenwert ab. Diese Struktur dient als gemeinsame Referenz für Karriere, Skills, Vergütung und Workforce Planning.

03 – DER NUTZEN

Eine gemeinsame Job- und Level-Logik verbessert zentrale Workforce-Entscheidungen

Karriere, Talent, Skills, Vergütung und Workforce Planning greifen auf dieselben Job- und Levelstrukturen zurück. Dadurch werden Entscheidungen über Funktionen und Länder hinweg vergleichbarer und besser aufeinander abgestimmt.

- Welche Kompetenzen und Kapazitäten benötigen wir, um unsere strategischen Unternehmensziele zu erreichen?
- Über welche Talente verfügen wir und welche müssen wir gewinnen oder entwickeln?
- Welche Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten brauchen unsere Mitarbeitenden?
- Wie stellen wir eine konsistente, marktgerechte und faire Bewertung und Vergütung vergleichbarer Arbeit sicher?

HR-Entscheidungen folgen häufig unterschiedlichen Joblogiken

Recruiting, Talent, Learning, Workforce Planning und Compensation arbeiten mit unterschiedlichen Bezugsgrößen.



unterschiedliche Begriffe → manueller Aufwand → geringe Vergleichbarkeit → schwächere Entscheidungen

Das Problem sind nicht fehlende HR-Daten. Das Problem ist die fehlende gemeinsame Referenzlogik für Arbeit.

Eine gemeinsame Basis für zentrale Workforce-Entscheidungen

Workforce, Talent, Karriere und Vergütung greifen auf dieselben Referenzobjekte zu.

GEMEINSAME STEUERUNGSLOGIK

JOB & CAREER
Job Families · Referenzjobs · Jobprofil · Karrierepfade

LEVELING & FAIRNESS
Career Levels · Job Grades · Equal Value

TALENT & SKILLS
Skills · Mobilität · Nachfolge

PAY & WORKFORCE DATA
Pay · Positionen · FTE · Kosten

01 Workforce

Welche Jobs und Kapazitäten brauchen wir künftig?

- Arbeit, Kapazitäten und Career Levels über Bereiche hinweg vergleichbar machen.
- Kapazitäts- und Skill-Bedarfe planen.

02 Talent

Welche Talente müssen wir gewinnen, entwickeln und binden?

- Kritische Positionen, Talente und Nachfolgerisiken sichtbar machen.
- Recruiting und Nachfolge an den Bedarfen ausrichten.

03 Career & Skills

Wie entwickeln wir Fähigkeiten und ermöglichen Mobilität?

- Transparente Fach-, Projekt- und Führungslaufbahnen schaffen.
- Skill-Gaps sichtbar machen und Entwicklung unterstützen.

04 Pay & Fairness

Wie bewerten und vergüten wir Arbeit konsistent und fair?

- Jobs konsistent bewerten und Job Grades nachvollziehbar zuordnen.
- Vergütungsstrukturen und Vergleichsgruppen auf eine gemeinsame Stellenwertlogik stützen.

GEMEINSAME DATENBASIS

Job-ID | Job Family | Referenzjob | Jobprofil | Career Level | Job Grade | Position | Skills | Mitarbeitende

Wo der wirtschaftliche Nutzen entsteht



BESSERE ENTSCHEIDUNGEN

- Interne Mobilität
- Karrierewege
- Skill-Entwicklung
- Nachfolgeplanung



WENIGER KOMPLEXITÄT

- Weniger Jobprofile und Dubletten
- Weniger manuelles Mapping
- Schnellere Stellenbewertung
- Standardisierte Prozesse



GERINGERES RISIKO

- Konsistentere Job Grades
- Belastbare Equal-Pay-Vergleichsgruppen
- Nachvollziehbare Entscheidungen
- Höhere Datenqualität

**Der Business Case entsteht nicht durch den Jobkatalog selbst,
sondern durch bessere Entscheidungen und effizientere Prozesse.**

Warum Job Architecture zur Managementaufgabe wird

Vier Entwicklungen erhöhen die Anforderungen an Vergleichbarkeit, Aktualität und Datenqualität.

01 – ARBEIT WIRD DYNAMISCHER

Skills verändern sich schneller als Jobs.

Aufgaben und Anforderungen entwickeln sich laufend weiter. Die Joblogik muss stabil bleiben und zugleich dynamische Skills abbilden.

Stabiler Jobkern + dynamische Skills

02 – KI BRAUCHT STRUKTURIERTE DATEN

KI benötigt eindeutig strukturierte Job-, Level- und Skill-Daten.

Skill Matching, Profilgenerierung und Workforce Analytics funktionieren nur auf einer konsistenten Datenbasis.

Eindeutige Jobobjekte + verlässliche Daten

03 – PAY TRANSPARENCY ERHÖHT DIE ANFORDERUNGEN

Vergleichbare Arbeit muss nachvollziehbar identifiziert und bewertet werden.

Transparenz und Equal Value erfordern konsistente Stellenwertlogiken, Job Grades und Vergleichsgruppen.

Konsistentes Leveling + belastbare Vergleichsgruppen

04 – ARBEIT UND ORGANISATION VERÄNDERN SICH SCHNELLER

Arbeit muss sich schneller neu strukturieren und organisieren lassen.

Automatisierung und neue Arbeitsmodelle verändern Aufgaben, Skills und Kapazitätsbedarf.

Vergleichbare Jobs + steuerbare Kapazitäten

Je dynamischer Arbeit wird, desto wichtiger ist ein stabiler Referenzrahmen für Jobs, Career Levels und Skills.

Vom Jobkatalog zum Steuerungssystem

Eine Job Architecture braucht einen stabilen Kern und klare Regeln für Ergänzungen und Pflege.

01 STABILER KERN

Eine gemeinsame Sprache für Arbeit definieren

- Job Families, Referenzjobs und Career Levels bilden den stabilen Referenzrahmen für Arbeit.
- Eindeutige Jobprofile schaffen darauf aufbauend Vergleichbarkeit über Funktionen, Länder und Systeme hinweg.

Standardisieren, was Vergleichbarkeit braucht.

02 KONTEXTBEZOGENE ERGÄNZUNGEN

Lokale und dynamische Anforderungen ergänzen

- Lokale Anforderungen, Positionskontexte und regulatorische Besonderheiten ergänzen den globalen Kern nach klaren Regeln.
- Skills, Projekte und temporäre Rollen bleiben dynamisch verknüpft, ohne für jede Veränderung neue Jobs zu erzeugen.

Ergänzen, wo der Kontext es erfordert.

03 LAUFENDE PFLEGE

Die Architektur dauerhaft steuerbar halten

- Ownership, Governance und Versionierung regeln Änderungen und Pflege.
- HCM, Workforce Planning, Talent, Compensation und Analytics greifen auf dieselben Job- und Leveldaten zu; KI unterstützt Pflege und Mapping.

Kontinuierlich pflegen, statt periodisch neu aufzubauen.

DARAUS ENTSTEHT EINE GEMEINSAME BASIS FÜR

- Karriere & Mobilität
- Talent & Skills
- Pay & Fairness
- Workforce Planning
- Daten & KI

Eine Architektur – fünf Managementperspektiven

Dieselben Job-, Level- und Workforce-Daten unterstützen unterschiedliche Managemententscheidungen.

CFO
KOSTEN & INVESTITIONEN

Wo investieren wir in welche Arbeit?

Personalkosten, Grade-Mix und Pay-Risiken über Funktionen, Länder und Standorte vergleichbar machen.

Ermöglicht:
Kostensteuerung · Workforce-Investments · Pay-Risiko

CHRO
TALENT & FAIRNESS

Haben wir die benötigten Talente und können wir sie entwickeln und fair vergüten?

Karriere, Skills, Nachfolge, Mobilität und Vergütung auf Basis einer gemeinsamen Job- und Level-Logik steuern.

Ermöglicht:
Karriere & Mobilität · Skill-Entwicklung · Fair Pay

COO
STRUKTUR & KAPAZITÄT

Ist unsere Organisation für die benötigte Arbeit richtig aufgestellt?

Jobs, Career Levels, Kapazitäten und Standorte vergleichbar machen und Organisationsveränderungen datenbasiert planen.

Ermöglicht:
Spans & Layers · Kapazitätssteuerung · Transformation

CTO / R&D
EXPERTISE & INNOVATION

Haben wir die kritischen Jobs und Skills für unsere Roadmap?

Expertenlaufbahnen, technische Verantwortung und kritische Skills sichtbar und über Bereiche hinweg vergleichbar machen.

Ermöglicht:
Expert Careers · Critical Skills · Roadmap Staffing

CIO / CDO
DATEN & KI

Sind unsere Workforce-Daten strukturiert genug für Analytics und KI?

Eindeutige Jobobjekte, IDs und Career Levels bilden die Stammdatenbasis für Integration, Analytics und KI-Anwendungen

Ermöglicht:
Datenqualität · Integration · KI-Readiness

GEMEINSAME JOB- UND LEVEL-LOGIK

Job-ID | Job Family | Referenzjob | Career Level | Job Grade | Position | Organisation | Land | FTE | Vergütung | Skills

Unterschiedliche Entscheidungen – dieselbe Sprache der Arbeit.

Inhalt

01 Warum Job Architecture zur Managementaufgabe wird

02 Wie eine belastbare Job Architecture aufgebaut ist

03 Wie die Architektur aktuell gehalten wird

04 Wie Unternehmen starten und skalieren

Eine gemeinsame Architektur – viele Managementanwendungen

Die Job Architecture trennt den stabilen Jobkern von organisatorischem Kontext und dynamischen Anforderungen.

01 – GEMEINSAMER ARCHITEKTURKERN
Welche Arbeit gibt es und wie wird sie vergleichbar?

JOB FAMILY
Art der Arbeit

▶

REFERENZJOB
dauerhafter Arbeitskern

▶

JOBPROFIL (Career Level / Job Grade)
konkrete Ausprägung und Einordnung

02 – ORGANISATORISCHE VERANKERUNG
Wo findet die Arbeit statt und wer übernimmt sie?

POSITION
Organisation · Land · Kostenstelle · Berichtslinie

▶

MITARBEITER
Person · Vertrag · individuelle Vergütung

03 – DYNAMISCHE ERGÄNZUNGEN
Was verändert sich schneller als der Job selbst?

SKILLS | **TEMPORÄRE ROLLEN** | **PROJEKTE** | **AUFGABEN**

Dynamisch verknüpfen, ohne bei jeder Veränderung neue Jobobjekte zu schaffen

ANWENDUNGEN AUF EINER GEMEINSAMEN BASIS

Karriere & Mobilität | **Talent & Nachfolge** | **Skills & Learning** | **Pay & Fairness** | **Workforce Planning** | **Organisation**

**Der Referenzjob bildet den stabilen Anker. Jobprofile konkretisieren ihn für ein Career Level.
Positionen verankern ihn in der Organisation. Skills und temporäre Rollen ergänzen dynamische Anforderungen.**

Wenige klar definierte Objekte verbinden den globalen Referenzrahmen mit der konkreten Position

FUNKTIONSBEREICH Übergeordneter fachlicher Kontext, z. B. Finance, HR, Technology oder Operations.

JOB FAMILY
Art der Arbeit

SUB-FAMILY
Optionaler fachlicher Differenzierungsbereich

REFERENZJOB
Gemeinsamer dauerhafter Arbeitskern

JOBPROFIL
Konkrete Ausprägung des Referenzjobs

- **CAREER LEVEL** Beitragsniveau
- **JOB GRADE** Bewerteter Stellenwert

POSITION
Organisatorische Instanz

MITARBEITER
Besetzung

DYNAMISCH VERKNÜPFT

SKILLS
Welche Fähigkeiten werden benötigt?

ROLLEN
Welche zusätzliche Verantwortung wird temporär übernommen?

PROJEKTE
In welchem zeitlich begrenzten Kontext wird gearbeitet?

AUFGABEN
Welche Tätigkeiten verändern sich innerhalb eines Jobs?

Neue Aufgabe ≠ neuer Job. Erst wenn sich der dauerhafte Arbeitskern wesentlich verändert, entsteht ein neues Jobobjekt.

Globale Standards und lokale Anforderungen verbinden

Nicht jede lokale Besonderheit braucht einen eigenen Job. Entscheidend ist, ob sich der dauerhafte Arbeitskern verändert.

01 – GLOBALER REFERENZJOB

Was über Level hinweg vergleichbar bleibt: Gemeinsamer Arbeitskern · fachlicher Beitrag · grundlegende Verantwortungslogik

Prinzip: Ein gemeinsamer Referenzjob bündelt Jobprofile, solange ihr dauerhafter Arbeitskern vergleichbar bleibt.

02 – LOKALER KONTEXT

Was den Job ergänzt: Land · regulatorische Anforderungen · Sprache · Standort · Organisation

Prinzip: Lokale Anforderungen ergänzen den Referenzjob, ohne ihn neu zu definieren.

03 – DYNAMISCHE ANFORDERUNGEN

Was sich schneller verändert: Skills · Projekte · temporäre Rollen · Aufgaben

Prinzip: Dynamisch verknüpfen, statt für jede Veränderung neue Jobobjekte zu schaffen.

Wann braucht es einen neuen Referenzjob?

1. **ÄNDERT SICH DER ARBEITSKERN?**
   Mission, zentrale Ergebnisse oder grundlegende Verantwortung
2. **ENTSTEHT EINE ANDERE ART VON ARBEIT?**
   Fachlicher Beitrag, Zweck oder dauerhaftes Verantwortungsmuster
3. **ERFORDERT DER VERÄNDERTE ARBEITSKERN EINE EIGENSTÄNDIGE STEUERUNG?**
   Eigenständige Steuerung für Karriere, Grading oder Workforce Planning

JA → **Neuen Referenzjob prüfen**

NEIN → **Bestehenden Referenzjob über Jobprofile, Kontext, Skills oder temporäre Rollen differenzieren**

Der gemeinsame Arbeitskern bleibt standardisiert.
Lokale und dynamische Anforderungen werden dort ergänzt, wo sie entstehen.

Das Jobprofil konkretisiert den Referenzjob

Der Referenzjob definiert den gemeinsamen Arbeitskern. Das Jobprofil konkretisiert ihn für ein Career Level nach Scope, Ergebnissen, Aufgaben, Entscheidungsrechten und Kernanforderungen.

KLASSISCHE STELLENBESCHREIBUNG

Dokumentiert vor allem Tätigkeiten

- ⊗ lange, historisch gewachsene Aufgabenlisten
- ⊗ häufig personen- oder stellenbezogen
- ⊗ Outputs und Verantwortungsumfang bleiben unklar
- ⊗ unterschiedliche Detailtiefe und Formulierungslogik
- ⊗ hoher Aufwand bei Pflege und Aktualisierung
- ⊗ nur eingeschränkt für Grading, Skills und Systeme nutzbar

Ergebnis: Viele Dokumente bei geringer Vergleichbarkeit.

MODERNES JOBPROFIL

01 MISSION & SCOPE
Warum gibt es den Job und welchen Beitrag leistet er?

02 ERWARTETE ERGEBNISSE
Welche Ergebnisse werden vom Job erwartet?

03 HAUPTAUFGABEN
Welche wesentlichen Tätigkeiten prägen den Job?

04 ENTSCHEIDUNGSRECHTE
Wofür trägt der Job Verantwortung und welche Entscheidungen trifft er?

05 SCHNITTSTELLEN
Mit welchen internen und externen Stakeholdern arbeitet der Job zusammen?

06 QUALIFIKATION & ERFAHRUNG
Welche fachliche Qualifikation und Erfahrung sind erforderlich?

07 SKILLS
Welche Fähigkeiten sind für den Job relevant?

08 KPIs
Woran lässt sich der erwartete Beitrag messen?

JOBBEZOGEN
Der Job wird beschrieben – nicht die aktuelle Person.

MODULAR
Stabile Jobinhalte und dynamische Elemente werden getrennt gepflegt.

STRUKTURIERT
Inhalte sind versionierbar, auswertbar und systemübergreifend nutzbar.

Der Referenzjob Controller kann beispielsweise die Jobprofile Junior Controller, Senior Controller und Expert Controller umfassen.

Vom lokalen Jobtitel zum global vergleichbaren Job

Lokale Titel bleiben bestehen. Referenzjob, Career Level und Jobprofil schaffen die Vergleichbarkeit.

Lokale Ausgangslage

UNTERSCHIEDLICHE JOBTITEL

DEUTSCHLAND
Senior Controller

USA
Senior Financial Analyst

POLEN
Senior Finance Specialist – Controlling

Unterschiedliche Titel erschweren Vergleichbarkeit und gemeinsame Steuerung.

Gemeinsame Referenzarchitektur

GEMEINSAME JOB- UND LEVEL-LOGIK (beispielhafte Zuordnung)

JOB FAMILY	Finance
↓	
SUB-FAMILY	Controlling
↓	
REFERENZJOB x CAREER LEVEL	Controller Professional Level 3
↓	
JOBPROFIL	Senior Controller
↓	
JOB GRADE	Grade 12 (illustrativ)

POSITIONSSPEZIFISCHER KONTEXT
Deutschland · Berlin · Finance · Corporate Accounting Organisation · Standort · Kostenstelle · relevante Skills

EINE JOB- UND LEVEL-LOGIK – VIER ANWENDUNGEN

KARRIERE & MOBILITÄT
Passende Entwicklungsmöglichkeiten erkennen

SKILLS & LEARNING
Anforderungen und Skill-Gaps vergleichen

PAY & FAIRNESS
Jobs und Stellenwerte konsistent vergleichen

WORKFORCE PLANNING
Positionen und Kapazitäten gemeinsam planen

Career Level und Job Grade erfüllen unterschiedliche Funktionen

Career Level beschreibt das Beitragsniveau im Karrierepfad. Job Grade bildet den bewerteten Stellenwert ab.

Begriffe unterscheiden: Career Level ≠ Job Grade ≠ Hierarchieebene ≠ Job Title ≠ Leistung

Begriff	Leitfrage	Kurzdefinition
CAREER LEVEL	Auf welchem Beitragsniveau ist das Jobprofil ausgeprägt?	Einordnung des Jobprofils nach Verantwortung, Komplexität und Wirkung im Karrierepfad
JOB GRADE	Welchen bewerteten Stellenwert hat das Jobprofil?	Einordnung des Jobprofils anhand definierter Stellenbewertungskriterien
HIERARCHIEEBENE	Wo liegt die Position in der Organisation?	Organisatorische Einordnung und Berichtslinie
JOB TITLE	Wie wird der Job bezeichnet?	Bezeichnung für Kommunikation und Orientierung
LEISTUNG	Wie erfüllt die Person den Job?	Individuelle Leistung der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers

Jobs konsistent einordnen

01 REFERENZJOB VERSTEHEN
Gemeinsamen Arbeitskern bestimmen

02 JOBPROFIL KONKRETISIEREN
Aufgaben · Scope · Skills · Experience

03 CAREER LEVEL ZUORDNEN
Beitragsniveau einordnen

04 STELLENWERT BEWERTEN
Bewertungskriterien anwenden und kalibrieren

05 JOB GRADE ZUORDNEN
Bewerteten Stellenwert abbilden

Qualität der Bewertung absichern

- **JOB STATT PERSON**
- **DAUERHAFTER BEITRAG**
- **OBJEKTIVE KRITERIEN**
- **KALIBRIERUNG**

Der Referenzjob definiert den gemeinsamen Arbeitskern. Das Career Level konkretisiert das Beitragsniveau des Jobprofils. Der Job Grade bildet dessen bewerteten Stellenwert ab.

Vom Jobkatalog zu klaren Karrierepfaden

Referenzjobs und Career Levels machen Entwicklungspfade über Laufbahnen hinweg vergleichbar.

Vom Titelbestand zur konsistenten Jobarchitektur

01 TITELBESTAND ANALYSIEREN
Lokale Titel und bestehende Jobprofile erfassen

02 VERGLEICHBARE ARBEIT BÜNDELN
Gemeinsamen Arbeitskern identifizieren

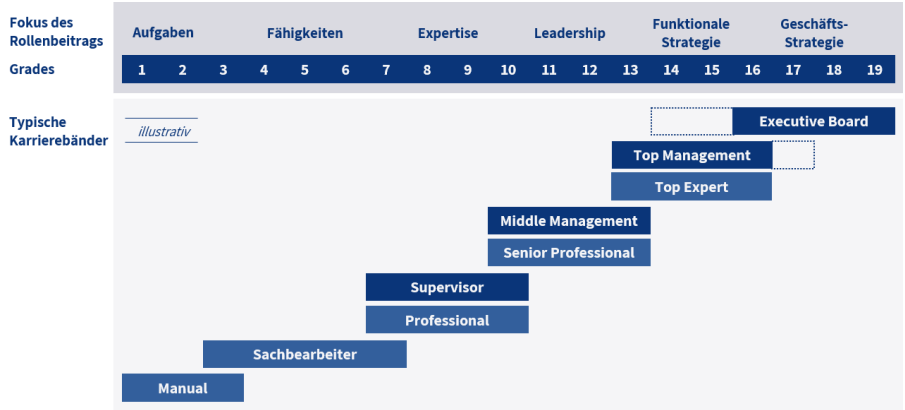
03 REFERENZJOBS BILDEN
Levelübergreifende Arbeitskerne definieren

04 JOBPROFILE AUSPRÄGEN
Aufgaben, Scope, Skills und Experience je Career Level konkretisieren

05 POSITIONEN ZUORDNEN
Positionen auf Jobprofile und Career Levels mappen

Nicht jeder Titel wird zum eigenen Referenzjob: Vergleichbare Arbeit wird gebündelt und über Jobprofile nach Career Level differenziert.

Karrierepfade PARALLELE KARRIEREWEGE AUF GEMEINSAMEN CAREER LEVELS



Gemeinsame Career Levels machen Fach-, Projekt- und Führungslaufbahnen vergleichbar. Entwicklung setzt damit nicht automatisch Führung voraus.

Inhalt

01 Warum Job Architecture zur Managementaufgabe wird

02 Wie eine belastbare Job Architecture aufgebaut ist

03 Wie die Architektur aktuell gehalten wird

04 Wie Unternehmen starten und skalieren

Eine Datenbasis für alle HR-Prozesse

Dieselben Job- und Leveldaten werden über HR-Prozesse und Systeme hinweg genutzt.

ORGANISATION
Positionen, Strukturen und Verantwortlichkeiten

WORKFORCE PLANNING
Kapazitäten, Kosten und zukünftiger Bedarf

RECRUITING
Konsistente Jobprofile und Anforderungen

GEMEINSAMER JOB-DATENKERN

Job-ID · Job Family · Referenzjob · Jobprofil · Career Level · Job Grade · Position

Organisation · Land · FTE & Kosten · Skill-Verknüpfung

SKILLS & LEARNING
Skill-Anforderungen und Entwicklungsbedarfe

COMPENSATION
Job Grades, Vergleichsgruppen und Vergütungsstrukturen

CAREER & TALENT
Karrierepfade, Mobilität und Nachfolge

Voraussetzungen für verlässliche Jobdaten

EINDEUTIGE JOB-ID
Jobobjekte systemübergreifend identifizieren

KLARE DEFINITIONEN
Gemeinsames Verständnis der Datenobjekte sichern

DATA OWNERSHIP
Verantwortung für Qualität und Pflege festlegen

VERSIONIERUNG & SCHNITTSTELLEN
Änderungen nachvollziehbar und kontrolliert verteilen

Klare Governance hält die Job Architecture aktuell

Governance regelt, wer Änderungen initiiert, prüft, freigibt und in Daten, Systemen und Prozessen umsetzt.

01 VERANTWORTLICHKEITEN

Wer verantwortet Standards, Inhalte, Daten und Umsetzung?

Global Architecture Owner
Standards, Methoden und Konsistenz

Job Family Owner
Inhalte und Weiterentwicklung

Local HR / Business
Lokale Anforderungen und Umsetzung

Data / System Owner
Datenqualität und Integration

02 ENTSCHEIDUNGSRECHTE

Wer darf welche Änderungen prüfen und freigeben?

Änderung	Entscheidung
Neuer Referenzjob	Prüfung des Arbeitskerns und zentrale Freigabe
Neues / geändertes Jobprofil	Prüfung auf Konsistenz mit Referenzjob und Career-Level-Logik
Career Level / Job Grade	Bewertung und Kalibrierung
Lokale Ergänzung	Prüfung gegen Standards
Datenänderung	Freigabe durch Owner

03 ÄNDERUNGSPROZESS

Wie werden Änderungen beantragt, geprüft und umgesetzt?

01 **BEDARF**
Änderung identifizieren

02 **PRÜFUNG**
Auswirkungen bewerten

03 **FREIGABE**
Entscheidung dokumentieren

04 **UPDATE**
Daten & Systeme aktualisieren

05 **DOKUMENTATION**
Änderung und Version nachvollziehbar dokumentieren

04 REVIEW & QUALITÄT

Wie werden Aktualität und Datenqualität regelmäßig überprüft?

Periodische Reviews
Job Families, Referenzjobs und Jobprofile auf Aktualität prüfen

Governance-KPIs
Datenqualität, Mapping-Abdeckung, offene Änderungen und Bearbeitungszeiten verfolgen

Technologie unterstützt Betrieb und Pflege der Job Architecture

Klare Systemrollen definieren, wo Jobdaten geführt, verändert und genutzt werden.

ANALYTICS & KI Daten nutzen
Workforce Analytics · Skill Matching · Empfehlungen · KI-gestützte Pflege

WORKFLOW & INTEGRATION Änderungen steuern
Mapping · Freigaben · Versionierung · Schnittstellen

INHALTE & KURATIERUNG Architektur pflegen
Jobkatalog · Jobprofile · Career Levels · Job Grades · Skills

HCM-/HRIS-KERN Stammdaten führen
Positionen · Mitarbeitende · Organisation · grundlegende Jobdaten

DREI PRINZIPIEN FÜR DIE SYSTEMARCHITEKTUR

KLARE SYSTEMROLLEN
Ein Objekt, ein Owner

EINDEUTIGE SCHNITTSTELLEN
IDs statt paralleler Datenlogiken

KONTROLLIERTE ÄNDERUNGEN
Versionierung und Freigaben

KI UNTERSTÜTZT – MENSCHEN ENTSCHEIDEN

KI unterstützt:
Muster erkennen · Profile vorschlagen · Datenqualität prüfen

Menschen entscheiden:
Architektur · Jobbewertung · Standards · Freigaben

Von der Architektur zur digitalen Umsetzung

COLMEIA unterstützt den Aufbau, das Mapping und die kontinuierliche Pflege der Job Architecture.

Zentrale Prozesslogik

01 STRUKTURIEREN	02 PROFILE ERSTELLEN	03 GRADING EINBINDEN	04 MAPPING DURCHFÜHREN	05 SYSTEME VERBINDEN	06 KONTINUIERLICH PFLEGEN
Jobkatalog aufbauen Job Families · Referenzjobs · Career Levels	**Jobprofile entwickeln** Mission · Ergebnisse · Verantwortung	**Stellenwerte integrieren** Job Grades · Kalibrierung	**Positionen zuordnen** Jobprofile · Positionen · Referenzjobs	**Daten integrieren** HCM · Schnittstellen · IDs	**Änderungen steuern** Workflows · Versionierung · Governance

Was die Plattform unterstützt

JOB CATALOG

Referenzjobs strukturiert verwalten

JOB PROFILES

Profile standardisiert erstellen und pflegen

JOB MAPPING

Positionen konsistent zuordnen

WORKFLOW & GOVERNANCE

Änderungen kontrolliert steuern

Struktur, Mapping, Freigaben und Pflege werden in einem gemeinsamen Workflow gesteuert.

Inhalt

01 Warum Job Architecture zur Managementaufgabe wird

02 Wie eine belastbare Job Architecture aufgebaut ist

03 Wie die Architektur aktuell gehalten wird

04 Wie Unternehmen starten und skalieren

Job Architecture schrittweise umsetzen

Die Umsetzung folgt vier Phasen von der Diagnose bis zur laufenden Pflege.

01 DIAGNOSE	02 DESIGN	03 UMSETZUNG	04 BETRIEB
Ausgangslage und Zielbild klären	**Architektur entwickeln**	**Architektur in die Organisation bringen**	**Laufende Pflege etablieren**
Use Cases priorisieren	Jobkatalog, Referenzjobs und Jobprofile gestalten	Positionen mappen und kalibrieren	Ownership und Governance verankern
Daten und Titelbestand analysieren	Career Levels und Grading integrieren	Daten und Systeme integrieren	Qualität und Nutzung überwachen
Scope und Zielarchitektur definieren	Mapping- und Differenzierungsregeln definieren	Anwender und Stakeholder befähigen	Architektur kontinuierlich weiterentwickeln

Die Architektur entsteht schrittweise und wird früh im praktischen Einsatz erprobt.

Job Architecture lässt sich schrittweise aufbauen

Mit einem Funktionsbereich oder einer Job Family starten und anschließend schrittweise erweitern.

01	02	03	04	05
BEREICH AUSWÄHLEN	SCOPE FESTLEGEN	ARCHITEKTURKERN AUFBAUEN	PRAXIS TESTEN	SKALIEREN
Geeigneten Funktionsbereich oder Job Family auswählen Finance · IT · Engineering · Operations	**Pilot klar abgrenzen** Job Family · Organisation · Länder · Positionen	**Jobs und Levels strukturieren** Referenzjobs · Career Levels · Jobprofile · Mapping	**Architektur in HR-Prozessen anwenden** Recruiting · Karriere · Skills · Grading · Workforce Planning	**Auf weitere Bereiche ausweiten** Job Families · Funktionen · Länder · Systeme

STARTPUNKT

Mit einem klar abgegrenzten Funktionsbereich oder einer Job Family beginnen.

Wie belastbar ist Ihre heutige Job Architecture?

Sechs Fragen für eine erste Standortbestimmung.

01 GEMEINSAME JOB- UND LEVEL-LOGIK

Nutzen Recruiting, Talent, Compensation und Workforce Planning **dieselben Jobobjekte**?

02 GLOBALE VERGLEICHBARKEIT

Sind Referenzjobs, Jobprofile und Career Levels **global eindeutig definiert und vergleichbar**?

03 KARRIERE & MOBILITÄT

Sind Karrierewege über Fach-, Projekt- und Führungslaufbahnen **transparent und anschlussfähig**?

04 SKILLS

Sind Skills mit Jobs, Mitarbeitenden und zukünftigem Workforce-Bedarf **systematisch verknüpft**?

05 GRADING & FAIRNESS

Sind Job Grades und Vergleichsgruppen **konsistent und nachvollziehbar hergeleitet**?

06 GOVERNANCE & BETRIEB

Sind Ownership, Änderungsprozesse und Pflegezyklen **klar geregelt**?

IHRE STANDORTBESTIMMUNG

„Nein“ oder „nur teilweise“ zeigt, wo die Architektur weiterentwickelt werden sollte.

Die Antworten zeigen, wo der größte Handlungsbedarf liegt.

Von der Architektur bis zur laufenden Pflege

binder|consulting gestaltet Architektur, Grading und Governance. COLMEIA unterstützt Umsetzung und laufende Pflege.

BINDER|CONSULTING

STRATEGIE · ARCHITEKTUR · GRADING · GOVERNANCE

01 **ZIELBILD & SCOPE**
Use Cases, Designprinzipien und Prioritäten definieren

02 **ARCHITEKTUR & PROFILE**
Job Families, Referenzjobs und Jobprofile gestalten

03 **GRADING & CAREER LEVELS**
Stellenwerte bewerten, kalibrieren und Laufbahnen strukturieren

04 **MAPPING & GOVERNANCE**
Zuordnung, Verantwortlichkeiten und Regelbetrieb verankern

GLOBAL JOB ARCHITECTURE

DESIGN
↓
UMSETZUNG
↓
REGELBETRIEB

COLMEIA

KATALOG · JOBPROFILE · MAPPING · WORKFLOW

01 **STRUKTURIEREN & PFLEGEN**
Jobkatalog und Referenzjobs zentral verwalten

02 **JOBPROFILE ERSTELLEN & PFLEGEN**
Jobprofile strukturiert entwickeln und aktualisieren

03 **MAPPING DURCHFÜHREN**
Positionen und Mitarbeitende konsistent zuordnen

04 **WORKFLOWS & INTEGRATION**
Reviews, Freigaben, Historie und Schnittstellen unterstützen

Sechs Whitepaper – ein integriertes Architekturmodell

Jedes Whitepaper vertieft einen Baustein des integrierten Architekturmodells.

01

JOB · SKILL · PAY ARCHITECTURE

Das integrierte Gesamtmodell

02

SIE SIND HIER

GLOBAL JOB ARCHITECTURE

Referenzjobs, Jobprofile, Career Levels und Job Grades als stabiler Referenzrahmen

03

JOBPROFIL DESIGN

Globale Standards, vergleichbare Jobprofile und klare Regeln für Differenzierung

04

SKILL ARCHITECTURE

Skill-Taxonomie, Proficiency und Skill-Daten für Lernen, Mobilität und Workforce Planning

05

PAY ARCHITECTURE

Jobwert, Markt, Skills und Leistung in einer konsistenten Vergütungslogik

06

WORK ARCHITECTURE 2035

Arbeitsdesign, Human+AI und Workforce Planning für veränderte Arbeit

Job · Skill · Pay Architecture als integrierter Referenzrahmen

Job- und Level-Strukturen bilden die gemeinsame Referenz für Job, Skill und Pay.

JOB ARCHITECTURE

- Job Families und Sub-Families
- Referenzjobs und Jobprofile
- Career Levels und Karrierearchitektur
- Job Grades und Stellenbewertung
- Positions- und Mitarbeiter-Mapping

SKILL ARCHITECTURE

- Skill-Taxonomie
- Proficiency und Nachweise
- Skill-Gap-Analysen
- Lernpfade und Job-Family-Academies
- Mobilität und Workforce Planning

PAY ARCHITECTURE

- Grundvergütung und Gehaltsbänder
- Progression und Markt-/Skill-Differenzierung
- STI und LTI
- Benefits und Total Reward
- Equal Pay und Pay Governance

GEMEINSAME DATENBASIS

Job-ID | Job Family | Referenzjob | Jobprofil | Career Level | Job Grade | Position | Organisation | Land | FTE | Vergütung | Skills

Strategic Workforce Planning | Recruiting | Learning | Talent & Succession Management | Performance | Compensation | Equal Pay

Wie belastbar ist Ihre globale Job Architecture?

Sie beschäftigen sich mit der Weiterentwicklung Ihrer Job Architecture?

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!



Reinhard Binder
Managing Partner
reinhard.binder@binder-consulting.de
+49 171 6919 128



Andreas Letto
Managing Partner
andreas.letto@binder-consulting.de
+49 151 5792 3305

Binder Consulting Unternehmensberatung GmbH | Rosenheimer Straße 116b | 81669 München